

職員の給与等に関する報告及び勧告

平成20年10月

栃木県人事委員会



人委第118号

平成20年10月9日

栃木県議会議長 石坂真一様

栃木県知事 福田富一様

栃木県人事委員会委員長 郡司能熙

職員の給与等に関する報告及び勧告について

地方公務員法第8条及び第26条の規定に基づき、職員の給与等について別紙第1のとおり報告し、併せて給与の改定について別紙第2のとおり勧告します。

目 次

別紙第1 報告

1	はじめに	1
2	職員の給与の状況	2
3	民間給与の状況	3
4	職員の給与と民間給与との比較	4
5	物価及び生計費	5
6	国及び他の都道府県との比較	5
7	人事院の給与勧告等の要旨	5
8	むすび	12
	〔職員の給与〕	12
	〔給与構造の改革等〕	12
	〔職員の勤務時間〕	15
	〔公務運営に関する課題〕	15
	〔給与勧告実施の要請〕	19

別紙第2 勧告

1	改定の内容	30
2	改定の実施時期等	30

報 告

1 はじめに

我が国は、少子高齢化と人口減少の同時進行、社会経済のグローバル化や高度情報化の進展などの大きな変化に直面しており、また、地球環境問題や都市と地方の格差拡大など、様々な課題も抱えている。

このような社会経済状況の大きな変化を踏まえ、民間企業では、あらゆる部門で経営努力が重ねられてきており、賃金制度についても、従来の年功的な賃金体系から、一人一人の労働者の能力や成果を重んじる能力・成果主義的な賃金制度への移行が進んできている。

国においては、行政改革を最重要課題の一つと位置付け、積極的に改革を推進してきたところであり、公務員制度についても、国家公務員制度改革基本法が本年 6 月に制定されるなど、その人事制度の抜本的な改革を実施しているところである。

一方、地方行財政を取り巻く状況は引き続き厳しいものがあるが、本県においても、「栃木県行財政改革大綱」に基づき、定員削減をはじめとする行政の効率化・スリム化、事務事業の見直しなど更なる行財政改革への取組が進められている。

この改革をさらに進め、より実効性のあるものにするためには、職員の士気の高揚と勤労意欲の増進が重要であり、職員の給与等を社会一般の情勢に適応させ、勤労者としての適正な勤務条件を確保していく必要がある。

本委員会は、以上の状況を踏まえ、地方公務員法の規定に基づき、職員の給与に関する条例及び栃木県公立学校職員給与条例の適用を受ける

職員（以下「職員」という。）の給与等の実態を把握するとともに、生計費、国及び他の地方公共団体の職員の給与、県内民間事業所における従業員の給与等、職員の給与決定のための必要な諸条件並びに職員の勤務条件等について調査研究を行ってきたところであり、その概要を次のとおり報告する。

2 職員の給与の状況

本委員会が、本年4月1日時点で在職する職員について実施した「平成20年職員給与実態調査」の結果によると、職員数は24,739人（昨年24,951人）であって、その従事する職務の種類に応じ、それぞれ行政職、公安職、研究職、医療職、教育職、事務職及び技術職の7種11給料表の適用を受けている。

これらの職員のうち、民間給与との比較を行っている行政職給料表適用者は4,959人であって、その平均年齢は44.0歳、男女別構成は男77.0%、女23.0%、学歴別構成は大学卒68.3%、短大卒8.0%、高校卒23.5%、中学卒0.2%となっており、本年4月におけるその平均給与月額は396,212円（昨年395,406円）となっている。

また、教員、警察官、医師等を含めた職員全体の平均給与月額は、404,048円（昨年404,345円）となっている。

なお、本年4月現在、職員の給与については、職員の給与の特例に関する条例（平成18年条例第5号。以下「特例条例」という。）により減額措置が実施されているところであり、この減額措置適用後にあつては、行政職給料表適用者の平均給与月額は395,419円（昨年394,598円）、職員全体の平均給与月額は403,525円（昨年403,802円）となっている。

（参考資料 1 職員の給与関係 参照）

3 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内の民間事業所（845事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した170の事業所を対象に、「平成20年職種別民間給与実態調査」を実施した。調査では、公務の行政職給料表と類似すると認められる事務・技術関係22職種の約5千人及び研究員、医師等56職種の約1千人について、本年4月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額等を実地に詳細に調査した。また、各民間企業における給与改定の状況や、雇用調整の実施状況等についても調査を実施した。

職種別民間給与実態調査については、昨年よりも調査対象事業所数を約50事業所増加させたところであるが、調査完了率は、調査の重要性に対する民間事業所の理解を得て、85.3%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものとなっている。

(2) 本年の給与改定の状況

ア 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所は、大学卒で24.9%、高校卒で23.8%となっている。また、新卒事務員・技術者の初任給の平均額は、大学卒で192,362円（昨年197,288円）、高校卒で158,640円（昨年155,878円）となっている。

イ 給与改定の状況

別表第1に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員について、ベースアップの慣行のない事業所の割合が48.1%（昨年46.1%）となっており、ベースアップを実施した事業所の割合は34.0%（昨年29.7%）となっている。

また、別表第2に示すとおり、一般の従業員について、定期に行われる昇給を実施した事業所の割合は84.0%（昨年80.8%）となってい

るが、昇給額が昨年に比べて増額となっている事業所の割合が32.0%（昨年33.5%）と昨年に比べてやや減少しており、減額となっている事業所の割合は5.2%（昨年5.0%）と横ばいとなっている。

(3) 雇用調整の実施状況

別表第3に示すとおり、民間事業所における雇用調整の実施状況をみると、平成20年1月以降に雇用調整を実施した事業所の割合は19.1%となっている。雇用調整の措置内容をみると、残業の規制（8.3%）、転籍出向（7.0%）、部門の整理・部門間の配転（4.9%）の順になっている。

（参考資料 2 民間の給与関係 参照）

4 職員の給与と民間給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、前記の職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、職員においては行政職給料表適用者、民間においては職員の行政職給料表適用者とその職務が類似すると認められる職種の者について、主な給与決定要素である役職段階、年齢などを同じくする者同士の4月分の給与額を対比させ、ラスパイレス方式により精密に比較した。

なお、現在、特例条例による減額措置が行われているが、これについては時限的かつ特例的に実施されていることから、民間給与と比較する職員の給与については、特例条例による減額措置がないものとした場合の職員の給与により、公民較差を算出した。

その結果、別表第4に示すとおり、職員の給与が民間給与を1人当たり平均1,697円（0.42%）下回っていることが明らかになった。

(2) 特別給（ボーナス）

昨年8月から本年7月までの1年間において、民間事業所で支払われ

た賞与等の特別給の支給額は、別表第5に示すとおり、所定内給与月額
の4.51月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数
(4.50月)とおおむね均衡している。

5 物価及び生計費

(1) 物価指数

本年4月の消費者物価指数(総務省)は、昨年4月に比べ、全国で
0.8%増、宇都宮市で0.7%増となっている。

(参考資料 3 労働経済関係 参照)

(2) 標準生計費

本委員会が総務省の家計調査(1人世帯については、「全国消費実態
調査」(総務省))を基礎として算定した宇都宮市(調査対象世帯数94世
帯)における本年4月の1人世帯から4人世帯までの標準生計費は、そ
れぞれ130,435円、247,599円、271,849円及び296,097円となっている。

(参考資料 4 生計費関係 参照)

6 国及び他の都道府県との比較

総務省の平成19年地方公務員給与実態調査によると、本県職員の行政職
給料表適用者と国家公務員の行政職俸給表(一)適用者との給与水準を比較
した本県のラスパイレス指数は、101.4である。また、各都道府県のラス
パイレス指数の状況は、別表第6のとおりである。

7 人事院の給与勧告等の要旨

人事院は、去る8月11日、国家公務員の行政職と民間のこれに相当する
職種の職務に従事する者の相互の給与を精密に比較した結果、公務員給与
と民間給与との較差が極めて小さいとして、また、給与構造改革について
は、計画的かつ着実に実施していく必要があるとして、国会及び内閣に対

し、報告及び勧告を行った。その主なものは、次のとおりである。

〔公務員制度改革に関する基本認識〕

国民本位の公務員制度改革を進めるに当たり、次の4点の実現が肝要と考えている。

まず第一に、公務及び公務員に対する国民の信頼の回復が急務であり、第二に、時代の変化に適合する有効な人事管理システムの再構築、第三に、高い専門性をもって職務を遂行するとの職業公務員制度の基本を生かした改革の推進、第四に、公務員が使命感を持って全力で職務に取り組めるよう意識改革を徹底することである。

〔給与の改定〕

(1) 改定の基本方針

本年は、公務員の月例給与が民間給与を136円（0.04%）下回っていることが判明したが、俸給表については較差が極めて小さく適切な改定には十分ではないこと、諸手当についても改定する特段の必要性は認められないこと等を勘案して、本年は月例給の水準改定を行わないこととした。

特別給については、民間の年間支給割合が公務の年間支給月数とおおむね均衡していたことから、期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定を行わないこととした。

医師の給与については、国の医療施設における勤務医の確保が重要な課題となっており、適切な給与水準を確保する必要があることから、初任給調整手当の改定を行うこととした。

(2) 改定すべき事項

(医師の給与)

国の医師の給与は、民間病院や独立行政法人国立病院機構に勤務する

医師の給与を大きく下回っており、若手・中堅医師の人材確保を図るため、初任給調整手当について、最高支給限度額を10万4千円引き上げることとし、平成21年4月1日から実施することとする。

(3) その他の課題

ア 住居手当

自宅に係る住居手当については、来年の勧告に向けて廃止の検討を進めるものとする。借家・借間に係る住居手当については、高額家賃負担職員の実情を踏まえた手当の在り方について、引き続き検討を進めることとする。

イ 単身赴任手当

単身赴任手当については、単身赴任に伴う経済的負担の実情及び民間における同種手当の支給状況を考慮して、その改善を検討する。

ウ 非常勤職員の給与

各庁の長が非常勤職員の給与を決定する際に考慮すべき事項を示す指針を策定することとする。

非常勤職員の問題は、今後は政府全体としてその在り方をどのようにしていくか幅広く検討を進めていくことが必要である。

〔給与構造改革〕

(1) 給与構造改革の進捗状況

俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革を進めてきており、地域間給与配分の見直しや年功的な給与上昇の抑制などを着実に実施している。

(2) 平成21年度において実施する事項

ア 本府省業務調整手当の新設

国家行政施策の企画・立案、諸外国との折衝、関係府省との調整、国会対応等の本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材を確保するこ

とが困難になっている事情を併せ考慮し、現行の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設する。

イ 地域手当の支給割合の改定

地域手当の支給割合は、平成22年度までの間に段階的に改定することとしており、支給地域における職員の在職状況等を踏まえ、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を設定する。

(3) 給与構造改革期間終了後の取組

給与構造改革期間終了後は、地域間の配分の在り方の検討、給与における能力・実績主義を一層推進する観点から必要に応じた見直しの検討、これらに加え、60歳台前半における雇用問題の検討に併せて60歳前も含めた給与水準及び給与体系の在り方についても検討することとし、これらの諸課題に対応すべく総合的な検討を行っていく必要があり、その準備を進めていくこととする。

(4) 勤務実績の給与への反映の推進

新たな人事評価制度の導入に伴い、直近の評価結果等を昇給や勤勉手当の勤務成績判定、期末特別手当に活用することとともに、評価結果に基づく勤務成績が不良である者に対する降給・降格の仕組みを新たに設けることとする。

人事評価の実施後、評価結果が確定したときには、直ちにこれを活用するものとするよう措置を講ずることとする。本府省以外の職員に係る活用は、直ちに活用できる場合を除き、その1年後から開始することとする。

〔職員の勤務時間〕

(1) 民間企業の所定労働時間の状況

勤務時間は給与と同様に基本的な勤務条件であり、民間と均衡させることが基本である。その際、勤務時間は業務運営の基礎であり、民間企業の所定労働時間のすう勢を見極めることが必要である。

本年も、企業規模・事業所規模50人以上の事業所を対象として事務・管理部門の所定労働時間の調査を行ったところ、1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間49分との結果であった。また、平成16年から本年までの調査結果は安定的に推移しており、その平均は、1日当たり7時間44分、1週間当たり38時間48分となっており、職員の勤務時間より1日当たり15分程度、1週間当たり1時間15分程度短い水準で定着している。

多くの民間企業が、労働時間管理のため、区切りの良い15分刻みで所定労働時間を設定している。

(2) 行政サービスの維持

勤務時間の短縮に当たっては、これまでの行政サービスを維持し、かつ、行政コストの増加を招かないことが基本である。

各府省は、業務の合理化・効率化や勤務体制の見直し等により、現在の予算や定員の範囲内で、業務遂行に影響を与えることなく対応が可能であるとしている。

職員一人一人が仕事の進め方や働き方を点検するなど、公務能率の一層の向上に努める必要がある。

(3) 仕事と生活の調和

勤務時間の短縮は、家庭生活や地域活動の充実など、広く仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に寄与すると考える。

(4) 勤務時間の改定

職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定することが適当である。

これに伴い、船員、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員、任期付短時間勤務職員及び任期付研究員の勤務時間について所要の措置を講ずる。

実施時期は、平成21年4月1日とする。

〔公務員人事管理に関する報告〕

(1) 人材の確保・育成

ア 採用試験の基本的な見直し

国家公務員制度改革基本法の制定、人材供給構造の変化を踏まえ、採用試験の基本的見直しに向け、専門家会合を開催し、各試験の意義、検証すべき能力・手法等について、検討に着手する。

今後の中途採用試験の在り方も念頭に、「経験者採用システム」の一層の活用に努めていく。

イ 幹部要員の確保・育成

幹部要員をはじめとする職業公務員の人材育成の在り方について、研究会を開催し、高い使命感を持つ行政官の確保・育成に向けた検討に着手する。

国家公務員制度改革基本法による新制度発足前においても、思い切った能力実績に応じた人事運用への転換が必要である。今後は、課長補佐級への昇任から適格性を厳正に判断し、課長級への昇任時には従来以上に厳しく適任者を選抜する必要がある。併せて、Ⅱ種・Ⅲ種試験等採用職員の一層の登用推進を図る。

ウ 人事交流の推進

円滑な官民交流に資するよう、官民人事交流法に基づく交流基準等についての必要な見直しを検討していくこととしたい。

エ その他

女性職員の採用・登用の拡大、昨年为国家公務員法の改正を踏まえ

た任免規則の整備、分限について、新たな人事評価制度の導入に伴い、規則・指針の整備などを行うこととする。

- (2) 能力及び実績に基づく人事管理の推進～新たな人事評価制度の導入～
人事評価制度及び評価結果の人事管理への活用の基本的な枠組みを提示するとともに、試行の結果も踏まえ、人事評価制度の施行時までに必要な制度整備を図ることとする。

- (3) 仕事と生活の調和に向けた勤務環境の整備

ア 超過勤務の縮減

本府省の超過勤務縮減のため、政府全体として計画的な在庁時間削減に取り組むことが必要であり、他律的業務に係る超過勤務について、業務の改善・合理化の徹底及び縮減策等の検討を進めることとする。

イ 両立支援の推進

育児休業等の制度の周知や利用モデルの提示など、職員のニーズに合わせた両立支援を推進していくこととする。

ウ 心の健康づくりの推進

心の疾病の予防や早期発見のための情報の提供、気軽に相談できる体制の整備等について検討することとする。

- (4) 退職管理～高齢期の雇用問題～

65歳までの段階的定年延長を中心に検討を進めることとする。その際、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策などについて検討を加えることとする。

8 むすび

以上に報告した諸情勢を踏まえ、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件等について総合的に検討した結果、次のとおり、本委員会としての意見を表明する。

【職員の給与】

職員の給与については、民間における給与改定等の状況、職員の給与と民間給与との較差、物価及び生計費の状況、さらに国及び他の地方公共団体の職員の給与等地方公務員法に定める給与決定の諸条件を総合的に勘案すると、次のような措置を講じる必要がある。

(1) 月例給

給料表については、人事院勧告に準じ、改定を行わないが、地域手当については、本年4月分の月例給において職員の給与が民間給与を1,697円（0.42%）下回ったことを踏まえ、栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を0.4%引き上げ1.8%とし、平成20年4月1日から実施すること。

また、医師に対する初任給調整手当については、人事院勧告に準じて最高支給限度額を10万4千円引き上げることとし、平成21年4月1日から実施すること。

(2) 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の年間支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数はおおむね均衡していることから、改定を行わないこと。

【給与構造の改革等】

本委員会は、平成17年の勧告時において、年功的な給料構造の見直し、勤務実績に応じた給与制度等を柱とする給与制度全般にわたる改革の必要性について報告し、これまで、平成18年度から平成20年度にかけて実施す

る措置について、勧告等を行ってきたところである。

本年については、地域手当の支給割合等について、見直しを実施することとする。

また、平成17年度から引き続き「人事評価システム」の試行が行われており、その成果を活用しながら、勤務実績の給与への反映について、一層積極的な取組を進めることが必要である。

(1) 地域手当

ア 栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合の見直し

地域手当は、民間賃金の地域間格差が職員の給与に適切に反映されるよう、調整手当に替えて、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し支給するものとして新設されたものである。

本県においては、平成17年の勧告時において、東京都特別区を支給地域とする地域手当及び医師又は歯科医師の地域手当にあつては、国に準じて支給し、栃木県を支給地域とする地域手当にあつては、職員の給与水準と県内民間の給与水準との均衡を図ることを基本とし、人事院勧告に準じた支給水準も勘案した支給割合とする必要があると報告し、その支給割合については、具体的な支給割合を定めず、暫定的に、「100分の4.5を超えない範囲内で人事委員会が定める割合」と勧告したところである。

こうした状況の中、本年3月に、総務省において「人事委員会の機能強化及び連携方策等に関する検討会報告書」がとりまとめられ、その中で地域手当の取扱いに関する提言がなされたこと、及び給与構造の改革のスタートから2年を経過し、他の都道府県等においても、地域手当制度がおおむね確立されてきたことなどを踏まえて、今回、暫定的に定めた栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合及びその実施方法について、次のとおりとすることが適当であると判断した。

(ア) 支給割合

栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合は、国基準の支給地域及び支給割合を基礎として、本県職員の在勤実態をもとに算出した支給割合に基づき、2.5%とする。

(イ) 実施方法

栃木県を支給地域とする地域手当は、国における地域手当の実施方法に準じて段階的に実施し、平成22年度までに完成させるものとする。

イ 平成21年度において実施する措置

平成21年度において実施する措置として、栃木県を支給地域とする地域手当について、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を2.1%とする。

また、東京都特別区を支給地域とする地域手当及び医師又は歯科医師の地域手当について、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間の暫定的な支給割合を、人事院勧告に準じて引き上げることとする。

(2) 教員給与の見直しについて

昨年6月の学校教育法の改正により、学校の組織運営体制及び指導体制の充実を図るため、本年4月から小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に、新たに副校長、主幹教諭及び指導教諭の職を設置することができることとなり、現在、教育委員会において、本県への導入について検討が進められているところである。

これらの新たな職のうち、主幹教諭及び指導教諭の職については、その職務内容の複雑、困難及び責任の度が教諭よりも高いため、職務及び職責に応じた給与面での処遇を図るには、現行の教育職の給料表の教頭（3級）と教諭（2級）の級の上に新たな級（特2級）を設置する必要があることから、これらの職を設置する場合には、教育職給料表にあっては別表第7、特定業務任期付職員教育職給料表にあっては別表第8の

とおりに措置することが適当である。

また、これらの新たな職の設置に係る手当等の取扱いについては、他の教員との均衡を考慮して措置する必要がある。

なお、現在、国においては、教員給与の在り方に関し検討が進められており、義務教育等教員特別手当等の見直しが行われているところであるが、これらの手当の見直しに当たっては、国の検討状況及びこれを踏まえた全国人事委員会連合会における研究の成果に留意する必要がある。

【職員の勤務時間】

人事院は、行政サービスの維持と行政コストの増加を招かないことを基本とした上で、職員の勤務時間を1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分に改定し、平成21年4月1日から適用するよう勧告した。

勤務時間は基本的な勤務条件であり、本県職員についても、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失することのないよう、措置しなければならないものである。したがって、今後の国や他県の動向を踏まえ、所要の措置を講ずる必要がある。

なお、勤務条件を改定する場合には、行政サービスに支障を生じさせることなく、かつ、行政コストの増加を招くことのないよう、十分に検討する必要がある。

【公務運営に関する課題】

(1) 公務員倫理の徹底

公務は県民から負託されたものであり、その遂行に当たっては、県民からの信頼が第一の基盤となっている。しかし、この信頼関係を根底から揺るがすような職員の不祥事が依然として後を絶たず、誠に遺憾である。

任命権者にあっては、服務規律の遵守についてなお一層の徹底を図る

などにより、再発防止に努めることが重要である。

各職員も、全体の奉仕者としての立場を常に自覚するとともに、公務内外を問わず、自らの行動を厳しく律する必要がある。

(2) 勤務環境の整備

職員が自分の能力を十二分に発揮し、職務を全うするためには、良好な勤務環境を保持することが重要である。

昨年12月には、政府において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等が策定され、官民一体となって取り組んでいくとの方針が示されている。県としても、職員の仕事と生活の調和が保たれるよう、以下の点に特に重点的に取り組んでいく必要があると考える。

ア 仕事と子育ての両立支援

本県では、「栃木県庁子育て応援行動計画」に基づき、休暇制度の拡充や周知等を行ってきており、今年度も、育児短時間勤務制度を導入している。また、育児休業制度を活用しやすい環境づくりのため、育児休業等に伴う行政職に係る代替職員の登録任用制度を創設したところである。

育児休業制度や育児短時間勤務制度の利用状況や利用者からの意見等も踏まえ、より利用しやすい制度や、周囲のサポート体制の在り方等について、さらに検討を重ねていく必要がある。

イ 総実勤務時間の短縮

過度の超過勤務が長期間続くと、公務能率や勤労意欲の低下につながりかねず、行政サービスの質への影響も懸念される。

本県では、平成22年度までに年間総実勤務時間1,900時間を達成することを目標とし、事務処理の効率化、「目安時間制度」の適正な運用、年次休暇の計画的取得の推進等に取り組んできたが、行政ニーズの多様化や迅速な対応への要請もあり、目標達成には厳しい現状である。

今後も、任命権者や管理監督者には、適正な職員配置や業務配分の見直し等、総実勤務時間の短縮に向けた取組が求められる。また、各職員も、常に事務の簡素化や効率化を念頭に置き、日々の業務に取り組んでいく必要がある。

ウ メンタルヘルス対策

職員が公務を遂行するに当たっては、心身両面の健康保持が極めて重要である。しかし、本県でも、特に心の病が原因で長期の休暇・休職に入る職員が増加する傾向にあり、任命権者においては、メンタルヘルスに関する情報提供や相談体制等の整備、復職者への相談支援等、体系的に施策を実施してきた。

メンタルヘルスにおいては、予防や早期発見・早期対応に努めることが特に重要とされており、これらの施策を活用し、各職員が自らの心身の変調に十分留意するほか、管理監督者が各職員の勤務状況等を把握し、職員とのコミュニケーションを密にしていく必要がある。

(3) 人材の育成・活用

ア 人事評価制度の整備

限られた行財政資源のもとで、高度化・多様化する住民のニーズに適切に対応していくためには、公務運営の効率化・活性化を図り、組織としての力を高めていく必要がある。これを着実に進めていく上では、能力・実績に基づく人事管理を推進することが重要であり、そのためには職員の職務遂行能力や勤務実績を的確に把握し、評価することが基本となる。

任命権者においては、これまで職員の人材育成を主たる目的として人事評価システムの試行を行ってきたが、今後は、法改正の動向を見極めながら、評価結果の任用や給与への活用に向けて、評価の客観性・安定性を確保し、評価についての信頼性や納得性の高いシステムを構築していくよう努めていく必要がある。

イ 女性職員の職域の拡大・登用の推進

女性職員の比率は、男女雇用機会均等法施行以降、漸増傾向にあり、それに伴って、職域の拡大が進み、県行政の各分野で重要な位置を占めつつある。このことは、男女共同参画社会の実現の観点のみならず、多様化する県民のニーズに対応した政策立案の観点からも望ましいことである。

任命権者においては、今後とも女性職員の能力開発や計画的な育成を進めるとともに、有為な人材の積極的な登用に努めていくことが重要である。

ウ 人事交流の推進

本県においては、幅広い視野や高い専門性の習得などの観点から、民間企業や国その他の公的団体への派遣、他県や県内市町との人事交流などを進めている。本県における行政経験に加えて、様々な職務を経験できるこうした取組は、本格的な地方分権時代にあって、複雑・多様化する行政課題に的確に対応できる人材の育成はもとより、本県組織の活性化のためにも有効であり、今後も、引き続き推進していくことが必要と考える。

エ 有為な人材の確保

団塊世代の大量退職時代を迎え、民間企業が新規学卒者を中心に採用意欲を高めている中であって、将来の県政を担い、複雑・多様化する行財政課題に適切に対応できる有為な人材を確保していくためには、公務の魅力や県職員としてのやりがいを積極的に発信し、気概と責任感にあふれた若者たちの受験を促していく必要があると考える。

本県においては、これまでも採用試験説明会の充実やインターンシップの実施などに取り組んでいるが、今後は、募集活動方法の一層の工夫などにより、さらに積極的に受験者の掘り起こしに向けた募集活動の強化を図る必要がある。

オ 再任用制度の積極的な活用

組織の中核を担ってきた経験豊富な職員が多数定年退職する時期を迎え、今後、組織としての職務遂行に影響を及ぼす事態がますます懸念される。

国においては、国家公務員制度改革基本法により、定年年齢を65歳に引き上げることについて検討することとされたことを受け、平成25年度からの段階的延長を中心に、今後、公的年金支給開始年齢までの雇用継続に向けた対応策が検討される見込みである。

任命権者にあっては、公務能率の維持・向上と人材活用の視点から、再任用短時間勤務制度も含めた再任用制度のより積極的な活用を進める必要がある。

【給与勧告実施の要請】

人事委員会の給与勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として、職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり、県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方法として定着し、行政運営の安定に寄与してきたものである。

県議会及び県知事におかれては、人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目			
	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップの慣行なし
係員	34.0	17.9	—	48.1
課長級	19.3	12.3	—	68.4

別表第2 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	定期昇給						定期昇給 制度なし
	制度あり	定期昇給 実 施			定期昇給 停 止	制度なし	
		増 額	減 額	変化なし			
係員	84.8	84.0	32.0	5.2	46.8	0.8	15.2
課長級	60.7	60.0	20.2	5.1	34.7	0.7	39.3

(注) ベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。

別表第3 民間における雇用調整の実施状況

(単位：%)

雇用調整措置を実施する事業所の割合		19.1
項 目		実施事業所割合（複数回答）
採用の停止・抑制		3.3
部門の整理・部門間の配転		4.9
業務の外部委託・一部職種の派遣社員等への転換		3.3
転籍出向		7.0
一時帰休・休業		—
残業の規制		8.3
希望退職者の募集		1.4
正社員の解雇		—
賃金のカット		0.8
雇用調整措置を実施しない事業所の割合		80.9

(注) 平成20年1月以降の実施状況である。

別表第4 職員の給与と民間給与との較差

民間給与	職員の給与	較差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
402,459円 ①	400,762円 ②	1,697円 (0.42%)

- (注) 1 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。
 2 職員の給与の額は、給料のほか、扶養手当、住居手当、寒冷地手当、給料の特別調整額(特例条例による減額措置がないものとした場合の額)等を含んだ額であり、民間給与の額は、きまって支給する給与の額から通勤手当、時間外手当を除いた額である。
 3 減額措置後の職員の給与でみると、職員の給与が民間給与を2,501円(0.63%)下回っている。

別表第5 民間における特別給の支給状況

項目		区分	
		事務・技術等従業員	技能・労務等従業員
平均所定内給与月額	下半期(A1)	362,809円	271,086円
	上半期(A2)	362,136	272,123
特別給の支給額	下半期(B1)	829,315円	495,898円
	上半期(B2)	811,958	504,276
特別給の支給割合	下半期($\frac{B1}{A1}$)	2.29月分	1.83月分
	上半期($\frac{B2}{A2}$)	2.24	1.85
年間の平均		4.51月分	

- (注) 1 下半期とは平成19年8月から平成20年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。
 2 年間の平均は、特別給の支給割合を職員の人員構成に合わせて求めたものである。
 備考 職員の場合、現行の年間支給月数は、平均で4.50月である。

別表第6 都道府県の給与水準の比較

ラスパイレス指数	98未満	98以上 99未満	99以上 100未満	100以上 101未満	101以上
団 体 数	10	3	9	15	10

別表第7

教育職給料表

イ 教育職給料表(一)

職員 の区 分	職務 の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	148,800	192,800	254,100	331,500	424,900
	2	150,300	194,500	256,900	333,800	426,800
	3	151,800	196,200	259,700	336,100	428,700
	4	153,300	197,900	262,500	338,400	430,600
	5	154,900	199,700	265,300	340,700	432,500
	6	156,800	201,400	268,000	343,000	434,400
	7	158,600	203,100	270,700	345,300	436,300
	8	160,400	204,800	273,400	347,600	438,200
	9	162,200	206,600	276,100	349,800	440,000
	10	164,300	208,500	278,800	352,000	441,900
	11	166,300	210,400	281,500	354,200	443,800
	12	168,300	212,300	284,200	356,400	445,700
	13	170,300	214,000	286,900	358,600	447,500
	14	172,500	216,000	289,600	360,700	449,400
	15	174,700	218,000	292,300	362,800	451,300
	16	176,900	220,000	295,000	364,900	453,200
	17	179,200	221,900	297,700	366,900	455,000
	18	181,800	224,600	300,400	368,900	456,900
	19	184,300	227,300	303,100	370,900	458,800
	20	186,800	230,000	305,800	372,900	460,700
	21	189,300	232,800	308,500	375,000	462,500
	22	191,000	235,700	311,200	377,000	464,400
	23	192,700	238,600	313,900	379,000	466,300
	24	194,400	241,500	316,600	381,000	468,200
	25	195,900	244,300	319,300	382,900	470,000
	26	197,600	247,100	321,700	384,900	471,700
	27	199,300	249,900	324,100	386,900	473,400
	28	201,000	252,700	326,500	388,900	475,100
	29	202,500	255,500	328,900	390,800	476,900
	30	204,200	258,100	331,100	392,800	478,600
	31	205,900	260,700	333,300	394,800	480,300
	32	207,600	263,300	335,500	396,800	482,000
	33	209,200	265,900	337,700	398,700	483,700
	34	211,000	268,500	339,900	400,500	484,700
	35	212,800	271,100	342,100	402,300	485,700
	36	214,600	273,700	344,300	404,100	486,700
	37	216,300	276,300	346,500	405,700	487,800
	38	218,100	278,900	348,700	407,300	488,800
	39	219,900	281,500	350,900	408,900	489,800
	40	221,700	284,100	353,100	410,500	490,800
	41	223,600	286,600	355,300	412,200	491,900
	42	225,400	289,200	357,400	413,800	492,900
	43	227,200	291,700	359,500	415,400	493,900
	44	229,000	294,200	361,600	417,000	494,900
	45	230,900	296,500	363,700	418,700	496,000
	46	232,600	299,200	365,800	420,300	
	47	234,300	301,900	367,900	421,900	
	48	236,000	304,600	370,000	423,500	
	49	237,600	307,100	372,100	425,200	
	50	239,300	309,600	374,100	426,800	
	51	241,000	312,100	376,100	428,400	
	52	242,700	314,600	378,100	430,000	

再 用 員 外 職	任 職 以 の 員	53	244,300	317,000	380,100	431,700
		54	246,000	319,200	381,900	433,300
		55	247,700	321,400	383,700	434,900
		56	249,400	323,600	385,500	436,500
		57	251,000	325,900	387,300	438,200
		58	252,600	328,100	389,000	439,800
		59	254,200	330,300	390,700	441,400
		60	255,800	332,500	392,400	443,000
		61	257,400	334,700	394,100	444,700
		62	259,000	336,900	395,600	446,300
		63	260,600	339,100	397,100	447,900
		64	262,100	341,300	398,600	449,500
		65	263,600	343,500	400,100	451,200
		66	265,300	345,700	401,600	452,800
		67	267,000	347,900	403,100	454,400
		68	268,700	350,100	404,600	456,000
		69	270,200	352,100	406,100	457,600
		70	271,700	354,200	407,500	459,200
		71	273,200	356,300	408,900	460,800
		72	274,700	358,400	410,300	462,400
		73	276,000	360,400	411,700	463,900
		74	277,400	362,400	413,100	464,900
		75	278,800	364,400	414,500	465,900
		76	280,200	366,400	415,900	466,900
		77	281,600	368,400	417,300	467,700
		78	282,800	370,100	418,700	468,700
		79	284,000	371,800	420,100	469,700
		80	285,200	373,500	421,500	470,700
81	286,500	375,200	422,900	471,500		
82	287,700	376,700	424,200			
83	288,900	378,200	425,500			
84	290,100	379,700	426,800			
85	291,400	381,200	428,100			
86	292,600	382,700	429,300			
87	293,800	384,200	430,500			
88	295,000	385,700	431,700			
89	296,200	387,200	432,900			
90	297,400	388,600	434,000			
91	298,600	390,000	435,100			
92	299,800	391,400	436,200			
93	300,800	392,900	437,300			
94	302,000	394,200	438,400			
95	303,200	395,500	439,500			
96	304,400	396,800	440,600			
97	305,400	398,200	441,700			
98	306,500	399,300	442,500			
99	307,600	400,400	443,300			
100	308,700	401,500	444,100			
101	309,600	402,600	444,900			
102	310,700	403,700	445,500			
103	311,800	404,800	446,100			
104	312,900	405,900	446,700			
105	313,800	406,800	447,300			
106	314,700	407,800	447,900			
107	315,600	408,800	448,500			
108	316,500	409,800	449,100			

	109	317,500	410,700	449,700		
	110	318,100	411,600			
	111	318,700	412,500			
	112	319,300	413,400			
	113	320,000	414,100			
	114	320,500	414,900			
	115	321,000	415,700			
	116	321,500	416,500			
	117	322,100	417,300			
	118	322,600	418,100			
	119	323,100	418,900			
	120	323,600	419,700			
	121	324,200	420,500			
	122	324,700	421,000			
	123	325,200	421,500			
	124	325,700	422,000			
	125	326,300	422,400			
	126	326,700	422,900			
	127	327,100	423,400			
	128	327,500	423,900			
	129	327,800	424,300			
	130	328,200	424,800			
	131	328,600	425,300			
	132	329,000	425,800			
	133	329,200	426,200			
	134	329,500	426,700			
	135	329,800	427,200			
	136	330,100	427,700			
	137	330,500	428,100			
	138	330,800				
	139	331,100				
	140	331,400				
	141	331,700				
	142	332,000				
	143	332,300				
	144	332,600				
	145	332,900				
	146	333,200				
	147	333,500				
	148	333,800				
	149	334,000				
	150	334,300				
	151	334,600				
	152	334,900				
	153	335,100				
再任用職員		235,300	279,400	308,800	338,200	424,900

備考

- 1 この表は、高等学校及び特別支援学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び寄宿舍指導員に適用する。
- 2 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額はこの表の額に7,700円をそれぞれ加算した額とする。

ロ 教育職給料表(二)

職員 の区 分	職務 の級 号給	1級	2級	特2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	148,800	164,400	254,100	286,300	414,500
	2	150,300	166,500	256,900	289,400	416,100
	3	151,800	168,600	259,700	292,500	417,700
	4	153,300	170,800	262,500	295,600	419,300
	5	154,900	172,800	265,300	298,400	421,000
	6	156,800	175,000	268,000	301,500	422,600
	7	158,600	177,200	270,700	304,600	424,200
	8	160,400	179,400	273,400	307,700	425,800
	9	162,200	181,700	276,100	310,700	427,300
	10	164,300	184,500	278,800	313,600	428,700
	11	166,300	187,200	281,500	316,500	430,100
	12	168,300	189,900	284,200	319,400	431,500
	13	170,300	192,800	286,900	322,300	432,900
	14	172,500	194,500	289,600	324,600	434,300
	15	174,700	196,200	292,300	326,900	435,700
	16	176,900	197,900	295,000	329,200	437,100
	17	179,200	199,700	297,700	331,500	438,400
	18	181,800	201,400	300,400	333,800	439,800
	19	184,300	203,100	303,100	336,100	441,200
	20	186,800	204,800	305,800	338,400	442,600
	21	189,300	206,600	308,500	340,700	443,900
	22	191,000	208,500	311,200	343,000	445,300
	23	192,700	210,400	313,900	345,300	446,700
	24	194,400	212,300	316,600	347,600	448,100
	25	195,900	214,000	319,300	349,800	449,400
	26	197,500	216,000	321,700	351,700	450,700
	27	199,100	218,000	324,100	353,600	452,000
	28	200,700	220,000	326,500	355,500	453,300
	29	202,400	221,900	328,900	357,400	454,600
	30	204,100	224,600	331,100	359,300	455,800
	31	205,800	227,300	333,300	361,200	457,000
	32	207,500	230,000	335,500	363,100	458,200
	33	209,000	232,800	337,700	364,900	459,400
	34	210,700	235,700	339,800	366,700	460,300
	35	212,400	238,600	341,900	368,500	461,200
	36	214,100	241,500	344,000	370,300	462,100
	37	215,700	244,300	346,100	372,200	463,000
	38	217,400	247,100	348,100	373,800	463,900
	39	219,100	249,900	350,100	375,400	464,800
	40	220,800	252,700	352,100	377,000	465,700
	41	222,600	255,500	354,100	378,700	466,600
	42	224,400	258,100	355,900	380,300	467,500
	43	226,200	260,700	357,700	381,900	468,400
	44	228,000	263,300	359,500	383,500	469,300
	45	229,900	265,900	361,300	385,100	470,200
	46	231,600	268,500	363,000	386,700	
	47	233,300	271,100	364,700	388,300	
	48	235,000	273,700	366,400	389,900	
	49	236,700	276,300	368,100	391,400	
	50	238,400	278,900	369,800	392,900	
	51	240,100	281,500	371,500	394,400	
	52	241,800	284,100	373,200	395,900	

	53	243,300	286,600	374,900	397,500
	54	245,000	289,200	376,400	398,900
	55	246,700	291,700	377,900	400,300
	56	248,400	294,200	379,400	401,700
	57	250,000	296,500	380,900	403,200
	58	251,500	299,200	382,300	404,600
	59	253,000	301,900	383,700	406,000
	60	254,500	304,600	385,100	407,400
	61	256,100	307,100	386,500	408,700
	62	257,600	309,600	387,800	410,100
	63	259,100	312,100	389,100	411,500
	64	260,500	314,600	390,400	412,900
	65	261,800	317,000	391,700	414,100
	66	263,400	319,200	392,900	415,300
	67	265,000	321,400	394,100	416,500
	68	266,600	323,600	395,300	417,700
	69	268,300	325,900	396,500	418,800
	70	269,800	328,100	397,700	420,000
	71	271,300	330,300	398,900	421,200
	72	272,800	332,500	400,100	422,400
再任用職員以外職	73	274,100	334,700	401,300	423,400
	74	275,400	336,900	402,400	424,200
	75	276,700	339,100	403,500	425,000
	76	278,000	341,300	404,600	425,800
	77	279,400	343,300	405,700	426,700
	78	280,600	345,200	406,700	427,500
	79	281,800	347,100	407,700	428,300
	80	283,000	349,000	408,700	429,100
	81	284,300	350,800	409,700	429,900
	82	285,500	352,600	410,500	430,600
	83	286,700	354,400	411,300	431,300
	84	287,900	356,200	412,100	432,000
	85	289,000	357,900	412,900	432,700
	86	290,000	359,600	413,700	433,400
	87	291,000	361,300	414,500	434,100
	88	292,000	363,000	415,300	434,800
	89	293,100	364,700	416,100	435,500
	90	294,000	366,100	416,800	436,200
91	294,900	367,500	417,500	436,900	
92	295,800	368,900	418,200	437,600	
93	296,500	370,400	418,900	438,100	
94	297,300	371,700	419,600	438,800	
95	298,100	373,000	420,300	439,500	
96	298,900	374,300	421,000	440,200	
97	299,800	375,700	421,700	440,700	
98	300,600	376,800	422,300		
99	301,400	377,900	422,900		
100	302,200	379,000	423,400		
101	303,100	380,200	423,900		
102	303,600	381,300	424,500		
103	304,100	382,400	425,100		
104	304,600	383,500	425,600		
105	305,100	384,500	426,100		
106	305,500	385,500	426,700		
107	305,900	386,500	427,300		
108	306,300	387,500	427,800		

	109	306,500	388,400	428,300		
	110	306,900	389,400			
	111	307,300	390,400			
	112	307,700	391,400			
	113	307,900	392,200			
	114	308,200	393,100			
	115	308,500	394,000			
	116	308,800	394,900			
	117	309,100	395,900			
	118	309,400	396,700			
	119	309,700	397,500			
	120	310,000	398,300			
	121	310,200	399,100			
	122	310,500	399,900			
	123	310,800	400,700			
	124	311,100	401,500			
	125	311,300	402,200			
	126		402,900			
	127		403,600			
	128		404,300			
	129		405,100			
	130		405,800			
	131		406,500			
	132		407,200			
	133		407,700			
	134		408,300			
	135		408,900			
	136		409,500			
	137		409,900			
	138		410,500			
	139		411,100			
	140		411,700			
	141		412,100			
	142		412,700			
	143		413,300			
	144		413,900			
	145		414,300			
	146		414,900			
	147		415,500			
	148		416,100			
	149		416,500			
再任用職員		226,400	276,000	303,700	331,300	414,600

備考

- この表は、小学校及び中学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師に適用する。
- この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員の給料月額は、この表の額に7,500円をそれぞれ加算した額とする。

別表第 8

特定業務任期付職員教育職給料表

イ 特定業務任期付職員教育職給料表（一）

職務の級	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
給料月額	円 148,800	円 192,800	円 254,100	円 310,100	円 403,500

備考 この表は、高等学校及び特別支援学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び寄宿舎指導員に適用する。

ロ 特定業務任期付職員教育職給料表（二）

職務の級	1 級	2 級	特 2 級	3 級	4 級
給料月額	円 148,800	円 164,400	円 254,100	円 269,400	円 398,800

備考 この表は、小学校及び中学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭及び講師に適用する。

別紙第2

勸 告

本委員会は、別紙第1の報告に基づき、職員の給与について次のとおり措置することを勧告する。

1 改定の内容

(1) 初任給調整手当について

医師及び歯科医師に対する支給月額を410,900円とすること。

(2) 地域手当について

栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合を100分の2.5とすること。

2 改定の実施時期等

(1) 改定の実施時期

この改定は、平成21年4月1日から実施すること。

(2) 地域手当の支給割合の特例措置

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの間における栃木県を支給地域とする地域手当の支給割合については、1(2)にかかわらず、100分の2.1とすること。